

INTERPERSONAL
ORGANISASI & BEHAVIOR

**PERBEDAAN TINGKAT KONFLIK INTERPERSONAL
DITINJAU DARI JENIS SIKAP KARYAWAN DALAM
MENGHADAPI PERUBAHAN STRUKTUR
ORGANISASI DI PT INDOSAT SURABAYA**

KK

Psi 45/04

Nur

P

SKRIPSI



Disusun Oleh :

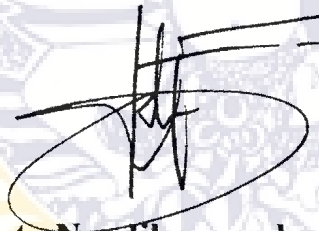
LILIES NURAINI

119910322

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Skripsi ini telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi**



Drs. Duta Nurdibyanandaru, M.S.

NIP. 131 411 101

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Secara umum terdapat perbedaan tingkat konflik interpersonal ditinjau dari jenis sikap karyawan dalam menghadapi perubahan struktur organisasi di PT Indosat Surabaya.

Secara khusus, tingkat konflik pada sikap logika rasional memiliki perbedaan dengan tingkat konflik pada sikap kontrol negatif; tingkat konflik pada sikap kontrol negatif juga memiliki perbedaan dengan tingkat konflik pada sikap fokus terhadap manusia; sedangkan tingkat konflik pada sikap positif kreatif relatif tidak memiliki perbedaan dengan tiga jenis sikap lainnya.

Jenis sikap yang dimiliki oleh karyawan di PT Indosat Surabaya dari mayoritas ke minoritas yaitu sikap kontrol negatif, logika rasional, fokus terhadap manusia dan positif kreatif. Tingkat konflik yang terjadi secara umum berada pada level sedang cenderung rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan telah bisa mentolerir terjadinya perubahan sehingga gejala yang sempat terjadi di awal perubahan telah mulai mereda.

B. Saran

1. Bagi PT Indosat

Bagi PT Indosat umumnya dan PT Indosat Surabaya pada khususnya, hasil penelitian ini hendaknya menjadi suatu gambaran tentang keadaan yang

terjadi di PT Indosat selama perubahan terjadi. Bagi organisasi yang sedang mengalami perubahan, efek samping berupa terjadinya konflik perlu menjadi perhatian. PT Indosat, sebuah perusahaan besar yang selalu melakukan *morphing*, tentunya telah terbiasa dengan terjadinya perubahan. Hal yang perlu dicermati adalah bagaimana agar konflik tidak terjadi atau kalau pun terjadi dapat diminimalisir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a. Konflik yang terjadi di awal perubahan adalah karena ketidaktahuan karyawan akan proses yang dijalankan oleh organisasi. Agar tidak terjadi hal yang serupa pada perubahan berikutnya, perlu dikomunikasikan dan diyakinkan baik melalui fakta maupun informasi tentang perlunya dilakukan perubahan, proses apa saja yang akan terjadi, siapa saja yang terlibat dan hasil apa yang diperoleh dari perubahan. Cara mengkomunikasikan bisa melalui media website perusahaan, bulletin yang dikirim pada e-mail masing-masing karyawan atau disampaikan pada pertemuan di tiap departemen. Dengan informasi yang cukup diharapkan proses perubahan akan didukung oleh semua elemen organisasi dan dapat berjalan dengan lancar.
- b. Perlunya dimiliki sikap yang ideal bagi terjadinya perubahan yaitu sikap logika rasional. Langkah yang dapat diambil untuk melembagakan sikap ideal antara lain dengan diberikannya panutan atau contoh dari para pemimpin, dilakukan diskusi dan pelatihan secara kelompok dengan bahasan menyelesaikan suatu masalah untuk melihat bagaimana sebuah kelompok dan anggotanya menyelesaikan kasus yang terjadi. Selanjutnya,

pada bagian pembahasan bersama dapat diberikan feedback dan diselipkan pesan yang ingin disampaikan yaitu sikap ideal dalam menghadapi masalah dan bagaimana cara efektif menyelesaikan masalah.

2. Bagi karyawan PT Indosat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 35% karyawan menyikapi perubahan secara kontrol negatif yaitu bersikap emosional, berorientasi pada diri sendiri, berpikir dan bersikap negatif, menginginkan kondisi lama (rasa aman) dan melawan organisasi dengan cara logis maupun tidak logis. Sebagai perusahaan yang biasa melakukan perubahan, karyawan disarankan untuk lebih tenang, berpikir secara rasional dan meyakini bahwa kemajuan perusahaan adalah tanggung jawab bersama sehingga semua pihak diharapkan bisa memberi masukan demi kepentingan bersama yang nantinya juga akan mempengaruhi kepentingan masing-masing individu. Perubahan juga dapat dijadikan motivasi bagi karyawan untuk bersaing menunjukkan prestasi, kemampuan dan kreativitasnya sehingga pikiran dan sikap negatif terabaikan dan terganti oleh pikiran dan sikap positif.

3. Bagi peneliti lain

Merujuk pada keterbatasan penelitian seperti diuraikan dalam pembahasan, perlu kiranya peneliti lain untuk tidak hanya menggunakan skala likert tetapi menambah dengan metode pengumpulan data yang lain seperti observasi dan wawancara.. Berkaitan dengan pelaksanaan penelitian, idealnya dilakukan begitu masalah muncul sehingga diharapkan hasil yang diperoleh benar-benar menggambarkan keadaan yang ingin diketahui.